Logo CFDT

NÉGOCIATION POUR L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NÉGOCIATION POUR L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE #9
LES ADHÉRENTS SE SONT PRONONCÉS
LA CFDT SIGNE L’ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La **CFDT** signe l’accord sur l’égalité professionnelle, l’équilibre vie privée – vie professionnelle et sur la lutte contre les discriminations, portant sur la période 2025-2027. **Pourquoi ? Tout d’abord**, parce qu’il pérennise des garanties favorables aux salariés obtenues lors des négociations précédentes. **Ensuite**, parce qu’il propose des mesures protectrices tout-à-fait novatrices au sein d’Orange. **Enfin**, parce qu’il garantit une gouvernance permettant de s’assurer que les engagements seront réellement mis en œuvre au sein des différents Établissements Distincts de l’UES ORANGE *(qui regroupe Orange SA et Totem France)*.

UNE NÉGOCIATION LONGUE ET DIFFICILE

? **La direction de la diversité et de l’inclusion**, avec qui les Organisations Syndicales négociaient, était empêtrée dans des injonctions contradictoires : ? participer aux économies imposées à la filière RH, ? gérer les conséquences des réorganisations *(« Regain » notamment)*, en termes de possibles disparitions de forces vives au service de l’égalité professionnelle, ? tout en renouvelant l’attachement d’Orange à l’égalité professionnelle, à la lutte contre les discriminations et à l’équilibre vie privée-vie professionnelle. Les négociateurs syndicaux ont rapidement ressenti le poids de la logique financière sous-jacente et la perspective d’échanges difficiles.

? **Mais la CFDT se bat pour que les femmes et les hommes soient égaux en droits et en dignité** *(c’est en quoi la CFDT est féministe)*. Il était donc important de s’investir jusqu’au bout de cette négociation pour faire en sorte d’en sortir par le haut, en gardant en tête que « *les pires débuts ne préjugent pas des fins* » *(Victor Hugo)*.

LA CFDT A OBTENU :

? La garantie d’un **budget annuel de correction des écarts salariaux** en faveur des femmes et des hommes. Le niveau de ce budget sera défini chaque année lors de la négociation salariale. ? Un **taux de féminisation des recrutements externes** de 30% dans les métiers techniques et du numérique et de 50% dans les autres métiers. ? Un **temps partiel « parental »** *(ou forfait jour réduit parental pour les cadres exécutifs autonomes)* sans impact sur le calendrier ou le montant de la retraite. ? Un taux de féminisation de 30% des **parcours de reconversion** « Orange Perspective ». ? Des engagements en matière d’**Intelligence Artificielle Inclusive** : reconnaissance des biais algorithmiques, prévention de la production, la reproduction et de l’amplification de ces biais (*cognitifs, culturels, sociaux, genrés…)* dans les systèmes d’IA, et une gouvernance dédiée pour faire respecter la réglementation (*RGPD, IA Act)*.? Un taux de féminisation des **mesures salariales** correspondant à minima au taux de féminisation des salariés éligibles. ? À minima 37% de femmes **managers**. ? De **nouveaux acteurs** pour faire vivre l’accord : un référent DR2P *(ex-Orange Avenir)* et les « Talent managers ».

NÉGOCIATION POUR L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

Bluesky S3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES

Facebook S3C Télécoms prestataires IDF

insta s3ctelecomsprestataires idf

Linkedin S3C Télécoms Prestataires IDF

Threads s3ctelecomsprestataires idf

Tiktok S3CTélécomsPrestatairesIDF

Documents
NÉGOCIATION POUR L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE